

4. Радкевич В. О. Науково-педагогічний аналіз реформування професійно-технічної освіти на початку незалежності української держави (1991-2000 рр.). *Професійна педагогіка*. 2019. № 2. С. 142–153. URL: doi.org/10.32835/2223-5752.2019.19.142-153

5. Радкевич В. О. Принципи модернізації професійно-технічної освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*: зб. наук. пр. Уманського державного педагогічного ун-ту ім. Павла Тичини / [ред. кол.: Побірченко Н.С. (гол. ред.) та інші]. Умань: ПП Жовтий, 2011. Вип. 3. С. 331–337.

6. Радкевич В. О., Лузан П. Г., Кравець С. Г. Стандартизація професійної освіти в контексті євроінтеграційних процесів. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)*: зб. наук. праць. К.: Видавничий дім «Сам», 2017. С. 259–267.

7. Радкевич О. П. Програмне забезпечення управління проектами у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. *Професійна педагогіка*. 2019. № 2. С. 124–132. URL: http://lib.iitta.gov.ua/4347/1/Принципи_модернізації_професійно-технічної.pdf

Романова Ганна Миколаївна,

доктор педагогічних наук, професор кафедри професійної та вищої освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Людиноцентрованість освіти сьогодні є не просто вимогою часу, а й чинником розвитку громадянського суспільства, яке висуває завдання формування фахівця інноваційного типу. Серед ключових навичок такого фахівця важливе значення належить soft-skills (взаємодія з людьми, вміння працювати в команді, емоційний інтелект). На думку експертів, майбутнє неможливе також без креативності, критичного мислення, вмінь комплексно вирішувати проблеми, аналізувати і приймати рішення. Конкретизуючи надпрофесійні якості, визначимо також володіння кількома іноземними мовами, френдлі гнучкість як вміння знаходити спільну мову і працювати із колективом, окремими людьми та групами, програмування IT-рішень, роботи зі штучним інтелектом та вміння керувати складними автоматизованими комплексами, вміння управляти проектами та самостійно ставити завдання, стресостійкість як вміння працювати у режимі швидкої зміни умов задач, вміння швидко приймати рішення, розподіляти свій час та ресурси.

До досягнення сучасних цілей освіти залучені керівники закладів освіти, педагоги, батьки, учні, студенти, викладачі, які забезпечують підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників. Насамперед,

агентами змін називають мотивованих педагогічних і науково-педагогічних працівників, які готові писати статті, виступати публічно з питань реформи освіти, тобто поширювати інформацію про зміни у сфері і, що дуже важливо, безпосередньо трансформувати освітній процес, роблячи його особистісно орієнтованим. Цей рух педагогізації суспільства буде поширюватися, якщо, зокрема, створювати відповідні умови для професійного розвитку педагогів. Забезпечення таких умов ґрунтується на управлінні змінами.

У сучасному менеджменті актуалізується нова парадигма управління – партисипативна. Термін «Participative Management» означає управління, засноване на участі всіх працівників організації в прийнятті управлінських рішень. Це передбачає децентралізацію управління, його демократизацію за різних форм участі працівників в управлінні організацією.

Сьогодні відомою є класифікація парадигм управління за кольором. Так, червоне управління – це жорстке силове, жовте – авторитарне, помаранчеве – передбачає постановку завдань та контроль за їх виконанням із певним ступенем свободи виконавців, зелене – орієнтоване на мотивацію співробітників, бірюзове – передбачає самоуправління на основі довіри і відповідальності.

З початку 2010-х років з'явилися прогнози щодо переважання в недалекому майбутньому організацій новітнього типу – бірюзових. Такі компанії базуються на інших принципах особистої та економічної взаємодії, орієнтовані на самореалізацію та горизонтальні зв'язки, відповідають духу четвертої промислової революції. Їх ключовими ознаками є самоуправління, неформальність та унікальність атмосфери, досягнення вищих цілей. Це ідеальний формат роботи організацій громадянського суспільства. Якщо говорити загалом про нововведення в будь-якій галузі, зокрема в освітній, нові бірюзові організації, реалізуючи принцип корпоративності, сприятимуть створенню інноваційних продуктів.

Корпоративне навчання науково-педагогічних працівників передбачає розвиток їх потенціалу за освітніми програмами, що реалізуються безпосередньо у ЗВО. У вищій освіті ефективним інструментом такого навчання науково-педагогічних працівників є, як і в бізнес-середовищі, корпоративний університет. Діяльність корпоративного університету ґрунтується на визнанні науково-педагогічних працівників найціннішим ресурсом ЗВО, який завдяки своїй адаптивності здатний до швидких змін відповідно до несподіваних вимог зовнішнього середовища та управління в нестабільних умовах. Яскравим прикладом таких змін є перехід ЗВО різних країн світу на дистанційне навчання в період карантину 2020 р., що виник у зв'язку з пандемією коронавірусу. У цілому можна констатувати, що готовність викладачів до змін є різною, водночас саме в організаціях, які навчаються, спостерігається швидка і ефективна перебудова освітнього процесу, і це не пов'язано суто з інформаційно-технічним забезпеченням.

Так, у перші дні карантину важливим було подолання психологічних бар'єрів, пов'язаних із роботою в онлайн-режимі, зокрема організаційних та

комунікативних, і це комплексно вдалося здійснити у ДЗВО «Університет менеджменту освіти» [1]. Ознаки корпоративного навчання на горизонтальному рівні, що забезпечили високу готовність до дистанційного навчання в умовах карантину цього закладу, можна проілюструвати створенням умов для реалізації особистісних траєкторій самовдосконалення науково-педагогічних працівників на кафедрі професійної та вищої світи цього університету (завідувач – д. пед. н., проф. Л. М. Сергєєва).

Сьогодні перед науково-педагогічними працівниками кафедри постали нові виклики: це розвиток умінь викладати дистанційно, швидко і якісно опановувати нове програмне забезпечення, нові застосунки (bbb2, meet.jit.si, Офіс 365) як засоби навчання слухачів для організації освітнього процесу на відстані, виконуючи функції кураторів-тьюторів. Навчання в умовах карантину активізувало обмін досвідом між викладачами, відбувається проведення відкритих занять, взаємовідвідування занять в онлайн-режимі. Сучасною прогресивною тенденцією є проходження викладачами кафедри підвищення кваліфікації в самому університеті, що є реалізацією корпоративної моделі неперервної педагогічної освіти. Члени кафедри в ході своєї діяльності безпосередньо реалізують принцип саморозвитку педагога «навчаючи вчуся», систематично проводячи внутрішньокафедральні науково-практичні семінари. Узагальненню власного досвіду навчально-методичної та наукової діяльності, а також ознайомленню з доробками колег, сприяє діяльність членів кафедри з наповнення навчальними матеріалами особистих веб-кабінетів на платформі Українського відкритого університету післядипломної освіти.

Отже, сучасна вища освіта потребує справжніх агентів змін, підготовка яких має здійснюватися на засадах партисипативного управління. Ефективною формою такої підготовки є корпоративне навчання, що інтегрує розв'язання завдань післядипломної освіти науково-педагогічних працівників та організаційного розвитку закладу вищої освіти.

Література

1. Адекватна відповідь на виклики сьогодення: ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України успішно працює в дистанційному режимі
URL: <http://umo.edu.ua/news/adekvatna--vidpovidj--na--vikliki--sjoghodennja-dzvo-universitet-menedzhmentu-osviti-nacionalnoji-akademiji-pedagoghichnikh-nauk-ukrajini--uspishno--pracjuje--v--distancijnomu--rezhimi>

2. Сорочан Т. М., Данильєв А. О., Дьяченко Б. А., Рудіна О. М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня (за матеріалами Луганського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти). Луганськ: СПД Резніков В. С., 2013. 524 с.